



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2016

Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015: Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Buchs, Helen ; Gnehm, Ann-Sophie

Abstract: Ältere Arbeitnehmende sind in der Schweiz – sowie im internationalen Vergleich – insgesamt gut im Arbeitsmarkt integriert. Sie weisen eine hohe Erwerbsbeteiligung auf und sind unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Erwerbsquote beträgt inzwischen bis und mit einem Alter von 59 Jahren über 80% und auch mit 62 Jahren liegt sie noch über 63%. Ältere Arbeitnehmende sind zudem häufiger als jüngere in relativ stabilen Arbeitsverhältnissen. Ihr Risiko, durch Entlassung oder Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags arbeitslos zu werden, ist unterdurchschnittlich. Zudem konnte die Erwerbsbeteiligung von Personen im Alter von 55-64 Jahren in den letzten beiden Jahrzehnten ausgebaut werden. Trotz der insgesamt positiven Situation sind ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt auch mit Schwierigkeiten konfrontiert. Arbeitslose Personen im letzten Karriereabschnitt bekunden unabhängig von ihren Qualifikationen grössere Schwierigkeiten als jüngere Stellensuchende, wieder eine Stelle zu finden (Baumann und Oesch 2013).

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-186654>

Published Research Report

Published Version

Originally published at:

Buchs, Helen; Gnehm, Ann-Sophie (2016). Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015: Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. Zürich: Universität Zürich.

Altersgrenzen in Stelleninseraten 2006-2015

Bericht für das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Stellenmarkt-Monitor Schweiz

Helen Buchs und Ann-Sophie Gnehm

Zürich, 6. April 2016



**Universität
Zürich** ^{UZH}

smm stellenmarkt
monitor **CH**

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen	5
3. Entwicklung der Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen 2006-2015.....	7
4. Altersobergrenzen in unterschiedlichen Arbeitsmarktbereichen	9
4.1. Bei welchen Stellen sind Altersobergrenzen in den Ausschreibungen häufig?	9
4.2. Welche Betriebe erwähnen in Stellenausschreibungen ein Maximalalter?	15
4.3. In welchen Ausschreibungsmedien sind Altersobergrenzen häufig anzutreffen?	20
5. Schlussfolgerungen	22
Literatur.....	24

1. Einleitung

Ältere Arbeitnehmende sind in der Schweiz – sowie im internationalen Vergleich – insgesamt gut im Arbeitsmarkt integriert. Sie weisen eine hohe Erwerbsbeteiligung auf und sind unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Erwerbsquote beträgt inzwischen bis und mit einem Alter von 59 Jahren über 80% und auch mit 62 Jahren liegt sie noch über 63%. Ältere Arbeitnehmende sind zudem häufiger als jüngere in relativ stabilen Arbeitsverhältnissen. Ihr Risiko, durch Entlassung oder Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags arbeitslos zu werden, ist unterdurchschnittlich. Zudem konnte die Erwerbsbeteiligung von Personen im Alter von 55-64 Jahren in den letzten beiden Jahrzehnten ausgebaut werden. Trotz der insgesamt positiven Situation sind ältere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt auch mit Schwierigkeiten konfrontiert. Arbeitslose Personen im letzten Karriereabschnitt bekunden unabhängig von ihren Qualifikationen grössere Schwierigkeiten als jüngere Stellensuchende, wieder eine Stelle zu finden (Baumann und Oesch 2013).

Diese Analysen deuten auf ein für die Wirtschaft und Gesellschaft ungenutztes Potenzial von wichtigem Wissen und Können hin, das nicht nur für die betroffenen Personen einschneidend ist, sondern unter Umständen auch die Sozialversicherungssysteme belastet. Dies ist problematisch, da in absehbarer Zukunft Unternehmen in der Schweiz in vielen Fachbereichen möglicherweise nicht mehr genügend Fachkräfte finden können (Wunsch et al. 2014). Ein geeignetes Mittel um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, besteht in der Förderung guter Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmende. Dies ist explizit ein Handlungsfeld der Fachkräfteinitiative (FKI), die das Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF 2011 lancierte. Die FKI hat zum Ziel, das inländische Fachkräftepotential noch besser auszuschöpfen. Die Massnahmen der FKI fokussieren auch eine Sensibilisierung der Unternehmen und Öffentlichkeit bezüglich älterer Arbeitnehmenden.

Vorbehalte gegenüber älteren Stellensuchenden können verschiedene Ursachen haben. Sie beruhen zumindest teilweise auf gesellschaftlich verankerten stereotypen Annahmen, wonach ältere Personen möglicherweise weniger produktiv, anpassungsfähig oder attraktiv seien. So gelten ältere Arbeitnehmer als körperlich nicht so leistungsfähig wie jüngere. Viele Betriebe dürften deshalb für physisch anstrengende Arbeiten kaum ältere Stellensuchende anstellen wollen. Ältere Personen werden womöglich gesellschaftlich auch als weniger lernfähig betrachtet und Unternehmen scheuen womöglich den als höher wahrgenommenen Einarbeitungsaufwand. Weiter wird häufig angebracht, dass die altersabhängigen Beiträge der beruflichen Altersvorsorge (2. Säule) für ältere Arbeitnehmende Friktionen verursachen, obwohl dies keine pauschale Begründung für die Schwierigkeiten älterer Stellensuchenden am Arbeitsmarkt darstellt. In Folge solcher stereotypen Annahmen kommt der Sensibilisierung von Unternehmen und der Öffentlichkeit eine hohe Bedeutung zu.

Vorbehalte gegenüber älteren Stellensuchenden dürften jedoch nicht in allen Arbeitsmarktbereichen gleich stark sein. Je nach Tätigkeit oder betrieblichem Umfeld sind sie vermutlich stärker oder schwächer ausgeprägt. Zudem können sich stereotype Annahmen im Laufe der Zeit wandeln und genauso dürften Betriebe ihr Rekrutierungsverhalten gegenüber älteren Personen ändern.

Stellenausschreibungen sind eine ideale Quelle, um das Rekrutierungsverhalten von Betrieben und dessen Wandel zu analysieren. Sie enthalten typischerweise genaue Anforderungen an die gesuchte Person. Zudem enthalten Stellenausschreibungen typischerweise auch Angaben zum inserierenden Betrieb, der angebotenen Stelle und der auszuführenden Tätigkeit. Dies erlaubt Rückschlüsse darauf, in welchen Arbeitsmarktbereichen die Betriebe Altersgrenzen in Inseraten einsetzen. Hieraus lassen sich allenfalls auch Hypothesen ableiten, welche Ursachen hinter Altersangaben in Stelleninseraten

stecken könnten. Bisher fehlt es aber an gesichertem Wissen über die Verbreitung und Entwicklung von Altersanforderungen in Stellenausschreibungen.

Eine Massnahme der Fachkräfteinitiative (FKI) ist die Nationale Konferenz Ältere Arbeitnehmende, welche im April 2015 zum ersten Mal stattfand. Bund, Kantone und die Sozialpartner einigten sich dabei auf mehrere Massnahmen. Die Teilnehmer einigten sich zudem darauf, dass sich die öffentlichen und privaten Arbeitgeber dafür einsetzen, in Stelleninseraten wo möglich auf die Angabe des Lebensalters zu verzichten. Vor diesem Hintergrund möchte der Stellenmarktmonitor Schweiz (SMM) aufzeigen, wie häufig Stellenausschreibungen Altersangaben beinhalten und wie sich deren Anteil in den letzten 10 Jahren entwickelt hat. Weiter soll auch die Frage beantwortet werden, ob der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen nach Arbeitsmarktbereichen, beispielsweise nach Branchen, Berufen oder Regionen, variiert.

Ein Monitoring von Altersgrenzen in Stelleninseraten setzt eine langjährige Beobachtung und Erhebung von Stellenausschreibungen voraus, wie sie der Stellenmarktmonitor Schweiz (SMM; www.stellenmarktmonitor.uzh.ch) am Soziologischen Institut der Universität Zürich betreibt. Die Datenbasis des SMM beruht auf einer repräsentativen Stichprobe von Stellenangeboten, die alle wichtigen Ausschreibungskanäle (Presse, Online-Stellenportale und Firmen-Webseiten) in der gesamten Schweiz umfasst. Für die Jahre 2006 bis 2015 wurden mehr als 30'000 Stelleninserate erhoben.

Die personalsuchenden Betriebe versuchen, in Ausschreibungen möglichst treffsicher potenzielle Kandidaten anzusprechen. Sie haben einerseits ein grosses Interesse daran, dass aus ihrer Sicht relevante Auswahlkriterien im Inserat erwähnt sind, um die Zahl ungeeigneter Bewerbungen möglichst tief halten können. Denn die Sichtung, Bewertung und Beantwortung von Bewerbungsdossiers sind für die Betriebe ressourcen- und kostenintensiv. Andererseits wollen sie weniger wichtige Anforderungen nicht bereits im Inserat erwähnen, damit geeignete Personen nicht von einer Bewerbung abgehalten werden. Zudem sind Stellenausschreibungen auch immer eine Werbepattform für Unternehmen. Sie dürften deshalb darauf bedacht sein, dort keine Altersbeschränkungen zu platzieren, wo solche als diskriminierend wahrgenommen werden und für sie zu einem Imageschaden führen könnten.

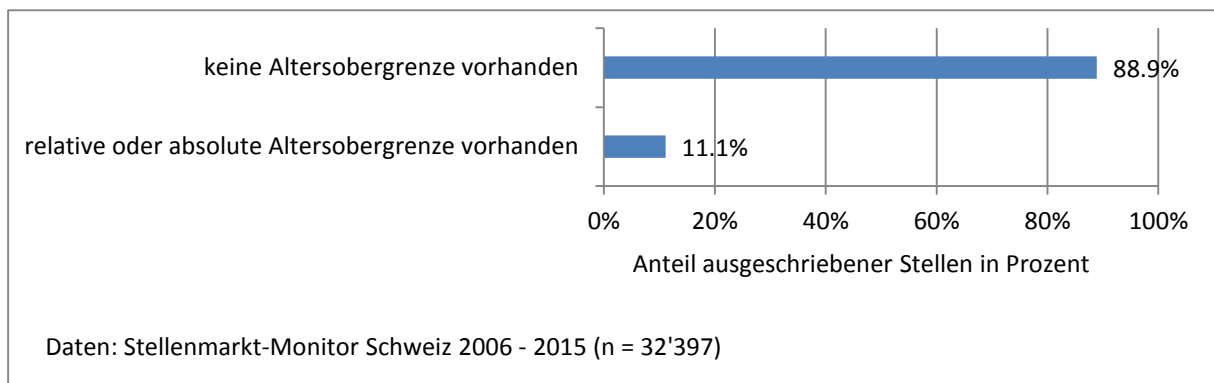
Ein Monitoring von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen kann mögliche Vorbehalte gegenüber älteren Stellensuchenden aufdecken. Weiter kann es so auch als Grundlage dafür dienen, personalsuchende Betriebe für das Fachkräftepotential älterer Stellensuchender zu sensibilisieren.

Der vorliegende Bericht beschreibt im Folgenden zuerst, welche Angaben in Stellenausschreibungen als Altersgrenzen betrachtet werden und wie häufig diese auftreten (Kapitel 2). Danach widmet sich ein Abschnitt der Entwicklung des Anteils an Stelleninseraten mit Altersgrenzen zwischen den Jahren 2006 und 2015 (Kapitel 3). Im Weiteren geht es dann darum, in welchen Arbeitsmarktbereichen der Anteil an Stelleninseraten mit Altersgrenzen eher hoch und in welchen eher tief ist (Kapitel 4). Abschliessend ziehen wir einige Schlussfolgerungen.

2. Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen

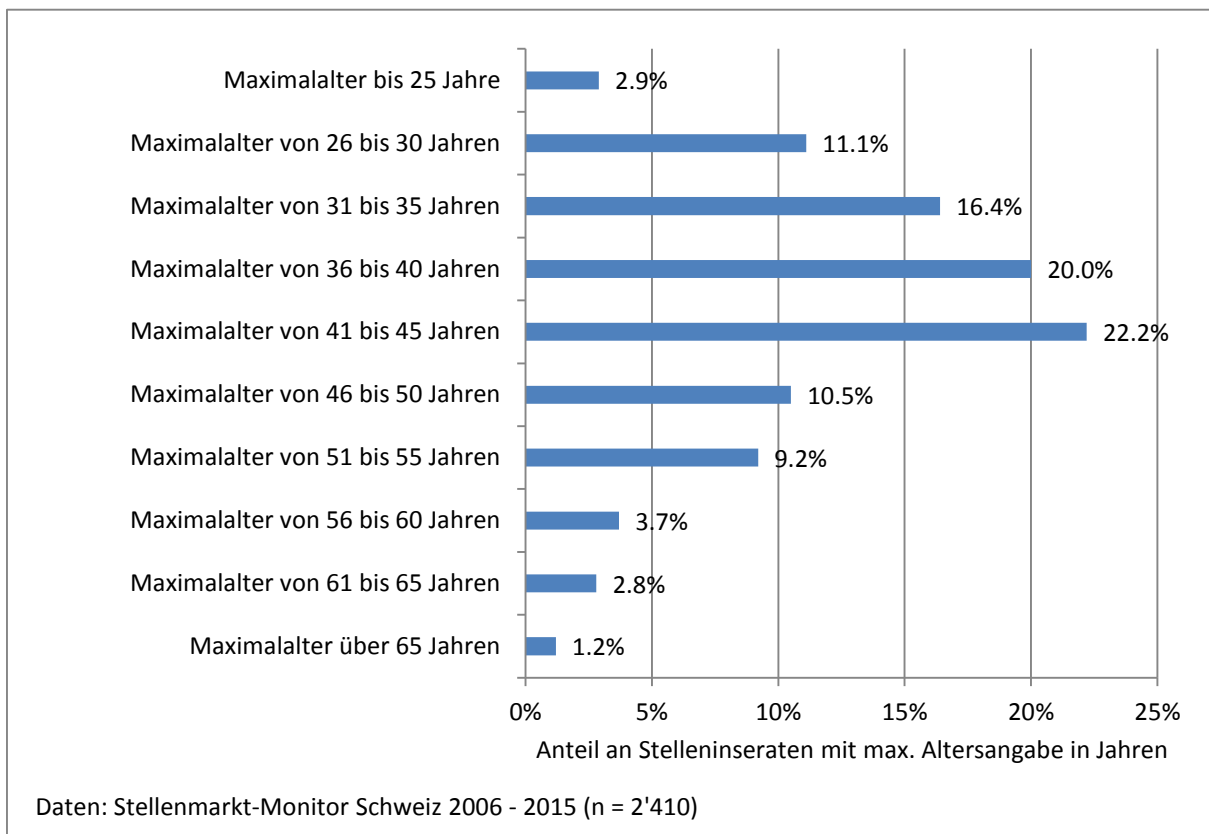
Altersanforderungen können in verschiedenen Formen in Stellenausschreibungen einfließen. Wenn Betriebe nach „jüngeren“ oder „jungen“ Personen suchen, bezeichnen wir dies als relative Altersangaben. Enthalten Stellenausschreibungen konkrete Altersanforderungen unter Angabe von Jahren, wie „jünger als 45 Jahre“ oder „zwischen 25 und 40 Jahre alt“, bezeichnen wir dies als absolute Altersangaben. Inserate enthalten manchmal sowohl relative als auch absolute Angaben. Weiter werden Altersanforderungen auch implizit transponiert, wobei wir diese Form aus analysetechnischen Gründen in diesem Bericht nicht betrachten. Grafik 1 zeigt, welcher Anteil der Stellenausschreibungen in der Schweiz zwischen 2006 und 2015 Altersobergrenzen beinhaltet.

Grafik 1: Anteil Stellenausschreibungen mit und ohne Altersobergrenzen



Die Verbreitung von Stelleninseraten mit Altersgrenzen ist gering. Nur rund 11 Prozent der Stelleninserate in der Schweiz enthalten relative oder absolute Altersangaben. Absolute Grenzen sind dabei häufiger (8 Prozent) als relative Altersangaben (3 Prozent). Genauso häufig wie maximale sind jedoch auch minimale Altersangaben, die in rund 9 Prozent der Inserate erwähnt werden. Typischerweise wird in Stelleninseraten aber nicht nur eine Minimal- oder eine Maximalgrenze gesetzt, sondern die Betriebe geben einen Bereich an, in welchem das Alter der gesuchten Person liegen sollte. In den meisten Fällen umfasst dieser Bereich 10 bis 20 Jahre, während sowohl grössere als auch kleinere Spannweiten deutlich seltener angegeben werden.

Grafik 2: Verteilung der absoluten Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen

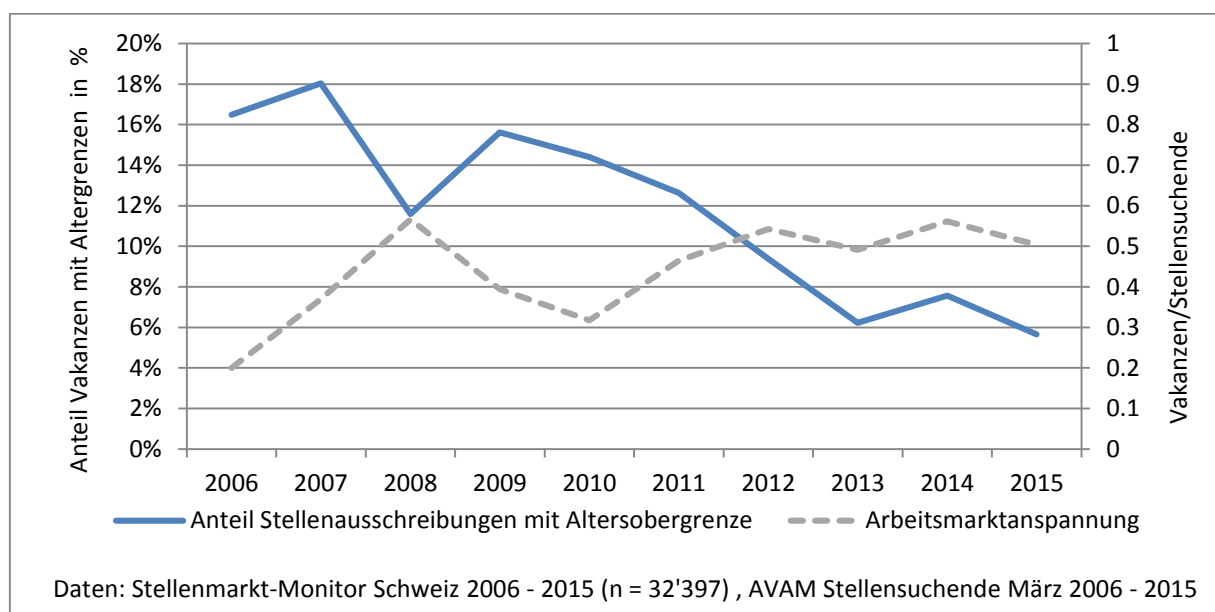


Grafik 2 illustriert, welches Maximalalter die Betriebe wie häufig nennen, wenn sie eine Altersangabe machen. Es wird deutlich, dass Altersobergrenzen am häufigsten bei 45 Jahren gesetzt werden; nämlich bei rund 22 Prozent der Stelleninserate mit absoluten Altersangaben. Auch etwas höher angesetzte Obergrenzen verwenden die Betriebe oft: Gut 10 Prozent der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen setzen diese bei 50 Jahren und rund 9 Prozent bei 55 Jahren an. Noch höhere Altersgrenzen sind zwar eher selten, aber immerhin finden wir in knapp 8 Prozent der Stelleninserate mit Altersobergrenze ein Maximalalter von mehr als 55 Jahren. Weiter wenden sich viele Stelleninserate ausschliesslich an Personen unter 40 Jahren (20 Prozent) oder unter 35 Jahren (16 Prozent). Eine Limite von nur 30 Jahren setzen sie in 11 Prozent der Stelleninserate mit Altersobergrenze. Ausschliesslich an Personen ohne oder mit nur geringer Arbeitsmarkterfahrung wenden sich etwa 3 Prozent der betroffenen Stellenausschreibungen.

3. Entwicklung der Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen 2006-2015

Die Entwicklung von Altersobergrenzen in Stelleninseraten zeichnet Grafik 3 für den Zeitraum von 2006 bis 2015 nach. In dieser Grafik ist auch die Entwicklung der Arbeitsmarkttension ersichtlich, welche das Verhältnis von offenen Stellen (SMM) zu Arbeitslosen (AVAM)¹ im jeweiligen Jahr abbildet. Je höher sie ist, desto schwieriger dürfte es für die Betriebe sein, geeignete Mitarbeitende zu finden. Als Konsequenz werden sie wohl eher bereit sein, auch ältere Stellensuchende einzustellen. Folglich erwarten wir bei einer hohen Arbeitsmarkttension einen tieferen Anteil Stelleninserate mit Altersobergrenzen als in Jahren mit einer geringen Arbeitsmarkttension.

Grafik 3: Entwicklung des Anteils der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen und der Arbeitsmarkttension



Die Ergebnisse zeigen, dass der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in den letzten zehn Jahren insgesamt signifikant² abgenommen hat. Im Jahr 2006 beinhaltete etwa jede sechste Stellenausschreibung eine Altersobergrenze, während es im Jahr 2015 nur noch rund 6 Prozent waren. Einerseits kann dies auf eine stärkere Sensibilisierung der Betriebe bezüglich älterer Arbeitnehmender hinweisen, womit sich Bewerbungschancen älterer Stellensuchender verbessert hätten. Eindrücklich ist andererseits der fast spiegelbildliche Verlauf im Vergleich zur Arbeitsmarkttension. Dies bedeutet, dass in Jahren mit einer hohen Personalnachfrage jeweils ein eher geringer Anteil der Stellenausschreibungen Altersobergrenzen beinhaltet, während dieser in Jahren mit einem Angebotsüberhang eher hoch ist. So stieg beispielsweise der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen zwischen 2008 und 2009 von rund 12 auf etwa 16 Prozent, während gleichzeitig die Arbeitsmarkttension stark sank. Betriebe in der Schweiz scheinen also in den Ausschreibungen vor allem dann Altersgrenzen in

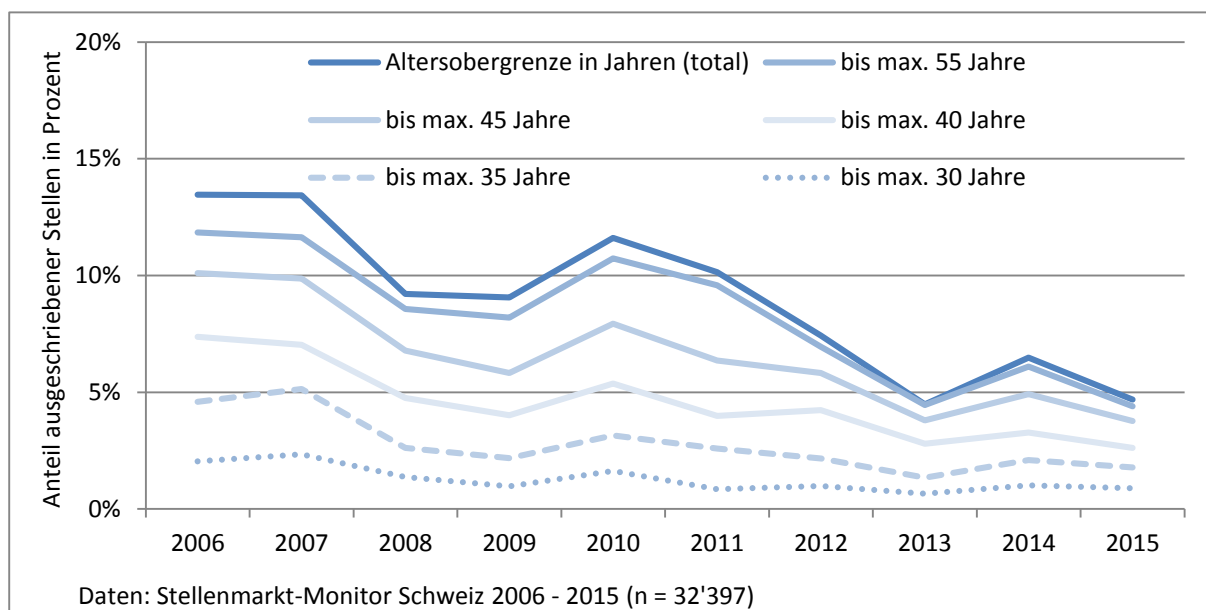
¹ Die Daten der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (AVAM) enthalten alle in der Schweiz registrierten Stellensuchenden. Wir haben jeweils die Zahl der registrierten Stellensuchenden im März gezählt, da die SMM Stichprobe in diesem Monat erhoben wird.

² Alle im Text interpretierten Unterschiede sind mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von maximal 5 Prozent statistisch gesichert.

Stelleninseraten zu erwähnen, wenn sie generell viele Bewerbungen erwarten können. Sie sind dagegen eher bereit, ältere Personen im Bewerbungsprozess zu berücksichtigen, wenn sie ansonsten ihre Vakanzen möglicherweise nicht besetzen können. Die Situation von älteren Arbeitnehmenden dürfte somit in der Zukunft insgesamt noch verbessern, falls sich der Fachkräftemangel verstärken sollte. Denn die Unternehmen werden dann auch vermehrt auf die Qualifikationsressourcen älterer Stellensuchender angewiesen sein.

In diesem Abschnitt wollen wir der Frage nachgehen, wie sich verschieden hoch gesetzte Altersobergrenzen über die Zeit entwickelt haben. Grafik 4 zeigt den Zeitverlauf von 2006 bis 2015 für alle Inserate mit absoluten Altersobergrenzen und für verschiedene Kategorien von Altersangaben.

Grafik 4: Entwicklung des Anteils der Stellenausschreibungen mit verschiedenen Altersobergrenzen



Es wird ersichtlich, dass sich die nach Höchstalter unterschiedlichen Altersobergrenzen ähnlich entwickeln. Je höher jedoch die Altersgrenze ist, desto stärker schwankt im Zeitverlauf der Anteil der Stellenausschreibungen, in der eine solche erwähnt wird. Die personalsuchenden Betriebe sind demnach je nach Arbeitsmarktlage vor allem dazu bereit, Altersbeschränkungen für ältere Personen in die Stellenausschreibungen einzufügen oder wegzulassen. Suchen sie nur nach Personen unter 35 Jahren tun sie dies mehrheitlich konjunkturunabhängig. Vermutlich handelt es sich hier um Stellen, die auch bei einer hohen Arbeitsmarktlage nicht für ältere Arbeitnehmende zugänglich sind oder die in Arbeitsmarktbereichen liegen, für welche die Arbeitsmarktlage kaum je hoch ist.

4. Altersobergrenzen in unterschiedlichen Arbeitsmarktbereichen

Im Folgenden gehen wir der Frage nach, in welchen Arbeitsmarktbereichen Altersobergrenzen häufig in Stellenausschreibungen erwähnt werden und in welchen seltener. Dabei betrachten wir zuerst die Merkmale der ausgeschriebenen Stelle (4.1.). Danach untersuchen wir, welche Betriebe häufiger Altersobergrenzen nennen (4.2.). Zum Schluss fokussieren wir noch den Ausschreibungskanal (4.3.).

4.1. Bei welchen Stellen sind Altersobergrenzen in den Ausschreibungen häufig?

Den Zusammenhang zwischen Merkmalen der ausgeschriebenen Vakanz und dem Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen untersuchen wir für den gesuchten Beruf, das Ausbildungsniveau, Führungsverantwortung und das Geschlecht der gesuchten Person.

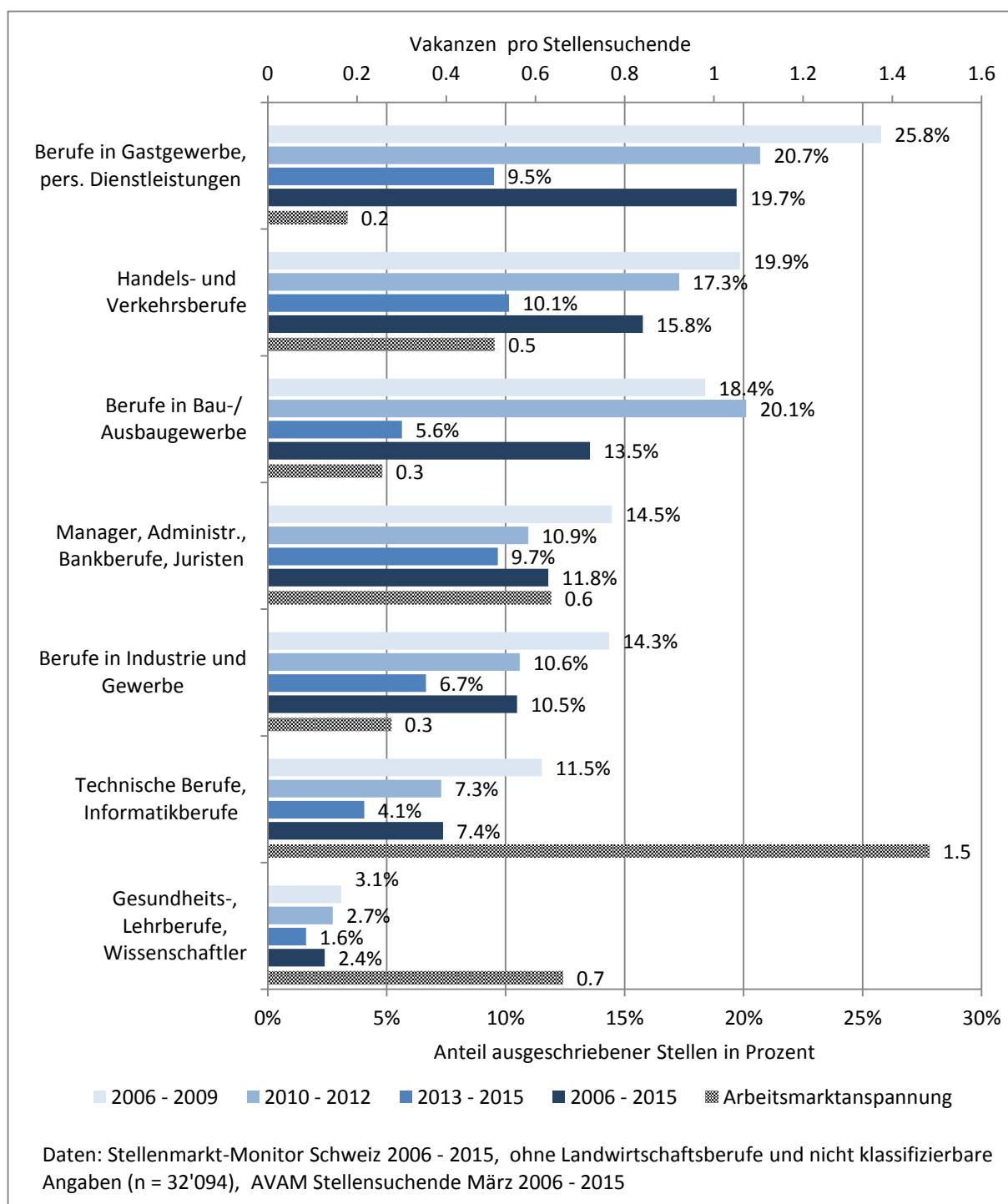
Beruf

Die verschiedenen Berufsgruppen grenzen wir grob anhand der schweizerischen Berufsnomenklatur (1-Steller Ebene³; BFS 2003) ab. Die jeweils berufstypischen Tätigkeiten dürften wesentlich dazu beitragen, ob die Unternehmen das Alter als eine bedeutende Grösse für die Stellenbesetzung betrachten und sich auf stereotype Annahmen bezüglich der Produktivität, Lernfähigkeit und Attraktivität älterer Arbeitnehmender beziehen. So dürften sich Betriebe bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten tendenziell eher an jüngere Stellensuchende wenden. Für Positionen, die Erfahrung erfordern, kann das fachspezifische Wissen älterer Arbeitnehmender ein Vorteil sein, wobei die Betriebe dann kaum Altersgrenzen setzen. Weiter trägt wahrscheinlich die Arbeitsmarkttension in den einzelnen Berufsfeldern dazu bei, ob Betriebe Altersgrenzen in Stelleninseraten einsetzen oder nicht.

Grafik 5 zeigt, wie hoch der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen pro Berufsgruppe ist. Neben einem Wert für alle Inserate der Jahre 2006 bis 2015 sind auch drei Zeitperioden abgebildet, anhand welcher der jeweilige Zeittrend pro Berufsgruppe ersichtlich wird. Es sind dies Perioden für die Jahre 2006 bis 2009, 2010 bis 2012 und 2013 bis 2015. Zudem zeigt auch diese Grafik die Arbeitsmarkttension gemessen über die gesamte Zeitspanne von 2006 bis 2015.

³ Nicht dargestellt werden die Berufe der Landwirtschaft und die Kategorie «übrige Berufe».

Grafik 5: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Berufsgruppen



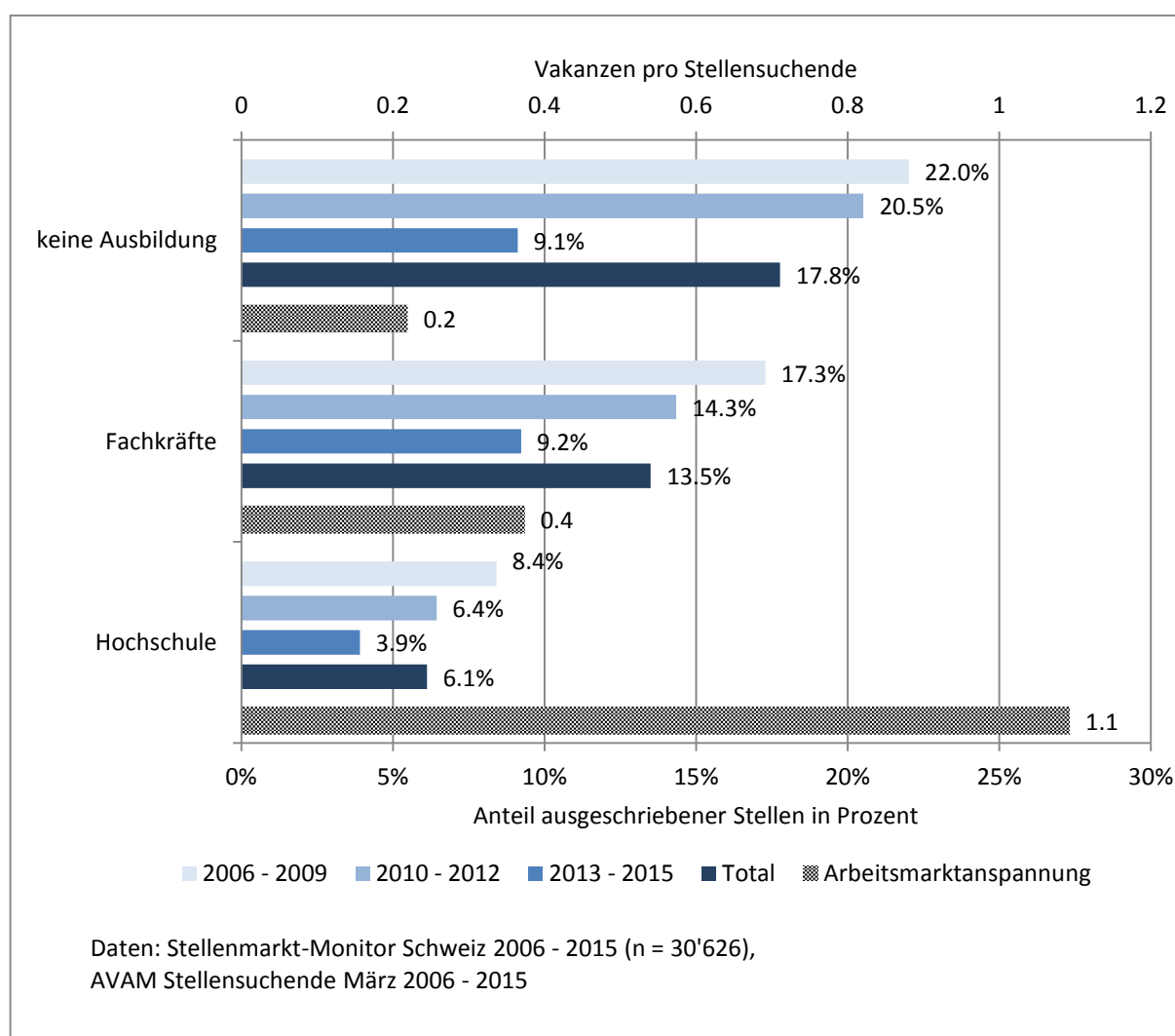
Aus Grafik 5 wird erstens deutlich, dass sich der Anteil Ausschreibungen mit Altersobergrenzen stark zwischen den Berufsgruppen unterscheidet und zweitens, dass er innerhalb aller Berufsgruppen über die Zeit gesunken ist. Am höchsten ist er mit knapp 20 Prozent in den Berufen des *Gastgewerbes und der persönlichen Dienstleistungen*. Dass in diesen Berufen fast jedes fünfte Inserat ältere Stellensuchende von einer Bewerbung ausschliesst, dürfte vor allem mit den teilweise hohen körperlichen Belastungen in diesen Berufen zu tun haben. Zudem ist die Arbeitsmarkttension in diesen Berufen sehr tief. Es hat also pro Vakanz überdurchschnittlich viele Stellensuchende. Betriebe können die Stellen

somit wohl meist adäquat besetzen, auch wenn sie Altersgrenzen in Inseraten einsetzen. Wir können auch beobachten, dass in dieser Berufsgruppe der Rückgang des Anteils der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen über die drei beobachteten Zeitperioden besonders stark war, in der letzten beobachteten Zeitperiode aber immer noch über dem Durchschnitt liegt. Auch bei Ausschreibungen in den *Handels- und Verkehrsberufen* setzen Arbeitgeber überdurchschnittlich oft Altersgrenzen (knapp 16 Prozent). Betroffen sind insbesondere Handel und Verkauf, sowie das Transportgewerbe. Dabei können wir davon ausgehen, dass die körperlichen Anforderungen hoch sind. Bei den Ausschreibungen in den Berufen des *Baus und des Ausbaugewerbes* liegt der durchschnittliche Anteil mit Altersobergrenzen bei gut 13 Prozent. Auffallend sind hier vor allem der leichte Anstieg in der Periode von 2010 bis 2012 und der starke Rückgang danach, was vermutlich mit der Entwicklung der berufsspezifischen Personalsuche zusammenhängt. Der im Vergleich zu anderen Berufsgruppen überdurchschnittliche Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen bei den Bauberufen hat wahrscheinlich zwei Gründe: Erstens die tiefe berufsspezifische Arbeitsmarktsanpassung und zweitens die hohe körperliche Belastung in diesem Berufsbereich. In etwa im Durchschnitt bezüglich des Anteils der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen liegen die Berufe *in Gewerbe und Industrie*, sowie des *Managements, der Administration, des Bankwesens und der Justiz*, wobei jedoch in den Berufen der Ordnung und der Sicherheit mit gut 30 Prozent besonders oft Altersobergrenzen erwähnt werden. Bei den *technischen Berufen und der Informatik* ist die Arbeitsmarktsanpassung besonders hoch. Entsprechend ist hier der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen eher tief (7 Prozent). Viele Vakanzen könnten wohl ohne ältere Fachkräfte nicht besetzt werden, weshalb die personalsuchenden Betriebe eher auf die Nennung von Altersgrenzen verzichten. Noch wesentlich tiefer ist der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in den *Gesundheits- und Lehrberufen, sowie in der Wissenschaft* (2 Prozent). Die relativ hohe Arbeitsmarktsanpassung in diesen Berufen dürfte den tiefen Anteil teilweise erklären. Daneben begünstigt wohl auch das vorherrschende Berufsbild die Beschäftigung älterer Personen, die hier mit Berufs- und Lebenserfahrung punkten können. Und weiter spielt sicher auch eine Rolle, dass viele dieser Berufe in Betrieben der öffentlichen Hand angesiedelt sind, die mit Altersgrenzen in Stelleninserate viel zurückhaltender sind als private Unternehmen. Insgesamt scheinen sowohl die berufsspezifische Arbeitsmarktsanpassung als auch das jeweilige Tätigkeitsprofil den Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen bedeutend zu beeinflussen.

Ausbildungsniveau

Das geforderte Ausbildungsniveau ist ein für die Personalrekrutierung bedeutendes Stellenmerkmal. Es kann erwartet werden, dass Ausschreibungen für Vakanzen, die ein höheres Ausbildungsniveau voraussetzen seltener Altersbeschränkungen beinhalten. Denn mit steigendem Ausbildungsniveau werden eher körperlich leichtere Arbeiten ausgeführt, welche nach dem vorherrschenden Bild auch gut von einer älteren Person bewältigt werden können. Gleichzeitig sind für Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen oft langjährige Erfahrung und Fachwissen wichtig, weshalb Arbeitgeber gerne Bewerbungen von älteren Stellensuchenden erhalten dürften. Auch sind höher qualifizierte Stellen häufig in grösseren Unternehmen angesiedelt, die über professionalisierte Personalabteilungen verfügen. Diese dürften in der Regel stärker dafür sensibilisiert sein, wie wichtig die Arbeitsmarktintegration älterer Stellensuchender ist und deshalb seltener Altersobergrenzen in Stelleninserate schreiben (Trageser et al. 2012). Weiter dürfte auch die grössere Arbeitsmarktsanpassung bei Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen dazu beitragen, dass Unternehmen weniger Altersbeschränkungen in die Stellenausschreibung einfließen lassen, um die Zahl geeigneter Bewerbungen nicht vorab zu reduzieren. Grafik 5 illustriert, wie hoch der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen bei den Ausschreibungen des jeweiligen Ausbildungsniveaus ist. Wiederum sind drei Zeitperioden und die Arbeitsmarktsanpassung pro Ausbildungsniveau abgebildet.

Grafik 6: Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen nach Ausbildungsniveau



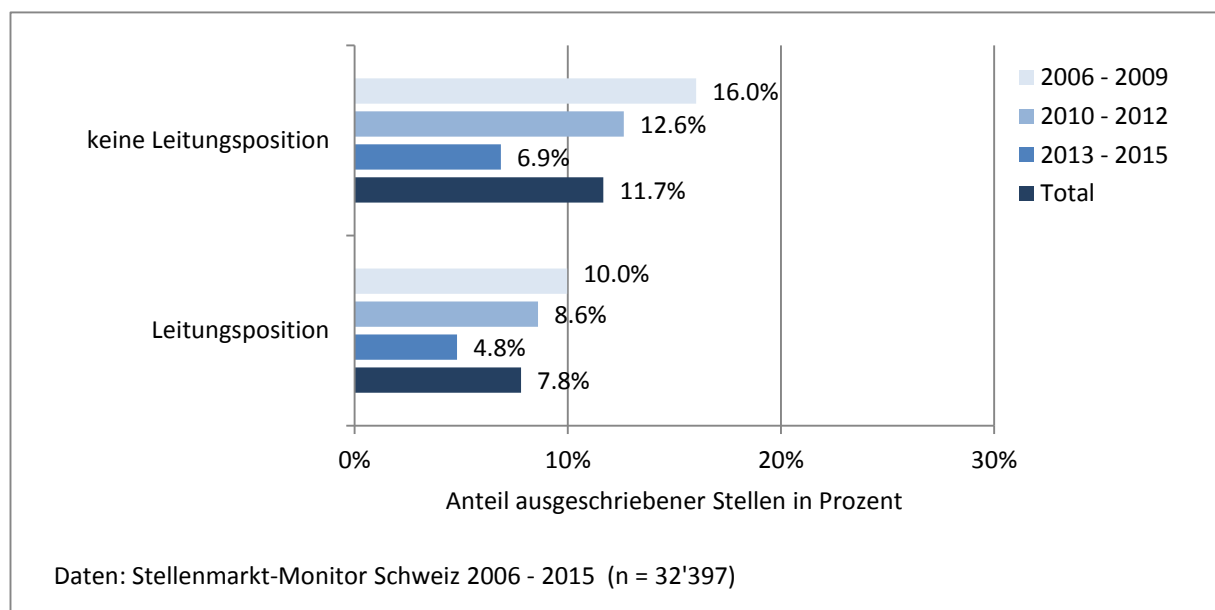
Die Resultate bestätigen die Erwartungen weitgehend. Der Anteil Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen unterscheidet sich stark nach verlangtem Ausbildungsniveau, wobei er mit höheren Anforderungen sinkt. Bei den Ausschreibungen, die sich an Personen *ohne überobligatorische Ausbildung* wenden, ist der Anteil mit Altersobergrenzen besonders hoch (17.8 Prozent). Gleichzeitig ist die Arbeitsmarkttension in diesem Qualifikationssegment sehr tief, was darauf hindeutet, dass die grosse Auswahl zwischen Bewerbenden die Betriebe dazu veranlassen könnte, Altersgrenzen in Insetrate zu schreiben. Der Anteil Insetrate mit Altersobergrenzen hat aber deutlich abgenommen. 2006 bis 2009 lag er noch bei 22 Prozent, 2013 bis 2015 dagegen nur noch bei gut 9 Prozent. Auch bei Stellenausschreibungen für *Fachkräfte*, d.h. Ausschreibungen, die eine abgeschlossene Ausbildung auf Sekundarstufe II verlangen, ist der Anteil Insetrate mit Altersobergrenzen zwischen den Zeitperioden von rund 17 auf etwa 9 Prozent gesunken. Somit liegen sie in der letzten beobachteten Zeitperiode mit den Stellen für Personen ohne überobligatorische Ausbildung gleich auf. Insgesamt ist der Anteil Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen für Fachkräfte aber tiefer als bei Stellen mit geringeren Qualifikationsanforderungen, wobei auch die Arbeitsmarkttension etwas höher ist. Verlangen Betriebe in Stellenausschreibungen Qualifikationen auf *Hochschulebene*, erwähnen sie seltener maximale Altersgrenzen (6.1 Prozent) als in Insetraten mit tieferen Qualifikationsanforderungen. Ein Grund dafür könnte die markant grössere Arbeitsmarkttension sein. Denn es gibt mehr Vakanzen, die eine Tertiärausbildung voraussetzen

als entsprechende Stellensuchende. Dieser Nachfrageüberhang führt wohl dazu, dass Unternehmen gerne bereit sind, auch ältere Arbeitnehmende im Bewerbungsprozess zu berücksichtigen. Auch halten Unternehmen ältere Arbeitnehmende bei höher qualifizierten Stellen wohl eher für geeignet als bei Tätigkeiten, die weniger Ausbildung erfordern, da die körperlichen Anforderungen meist eher gering sind und oft langjährige Berufserfahrung wichtig ist. Zudem dürfte die Suchpraxis grösserer Unternehmen, in welchen Stellen mit hohem Qualifikationsniveau mehrheitlich angesiedelt sind, zum tiefen Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen beitragen.

Führungsposition

Führungsverantwortung als Merkmal der ausgeschriebenen Stelle dürfte beeinflussen, inwiefern Betriebe Bewerbungen von älteren Stellensuchenden wünschen oder nicht. Denn die Besetzung von Führungspositionen ist normalerweise eher schwierig und es ist aus betrieblicher Sicht sehr wichtig, Führungspositionen bestmöglich zu besetzen. Betriebe dürften ein gewisses Alter bei Führungspositionen eher als positives Selektionskriterium nutzen, da hier Erfahrung einen grossen Vorteil darstellt und ältere Führungspersonen von Mitarbeitenden meist besser akzeptiert werden als jüngere. In Grafik 6 ist abgebildet, wie hoch der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen bei Führungspositionen und Vakanzen ohne Leitungsfunktion insgesamt und während den drei beobachteten Zeitperioden liegt.

Grafik 7: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Leitungsposition

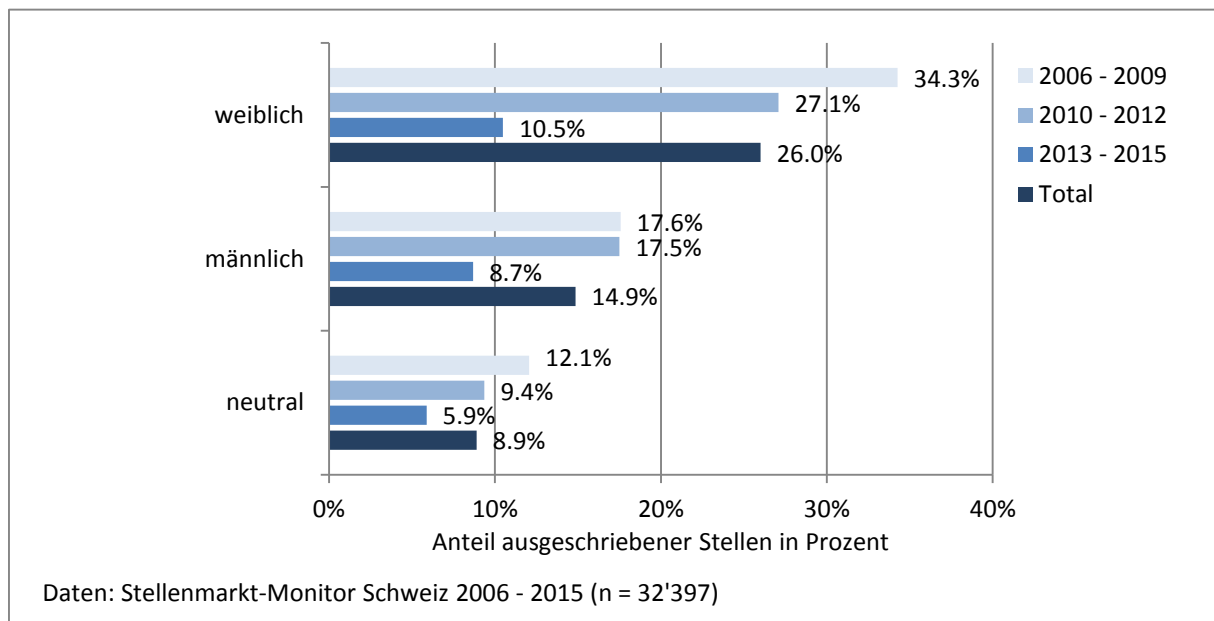


Bei vakanten Führungspositionen erwähnen Betriebe wie erwartet seltener Altersobergrenzen in den Stellenausschreibungen als in Inseraten für Positionen ohne Führungsfunktion (7.8 versus 11.7 Prozent). Über die drei beobachteten Zeitperioden hinweg haben die entsprechenden Anteile in beiden Stellenkategorien abgenommen.

Geschlecht

Stereotypen bezüglich des Alters dürften möglicherweise mit geschlechterstereotypen Vorstellungen einhergehen. Wir können deshalb erwarten, dass vor allem Stellen spezifisch für Frauen oder Männer auch Altersobergrenzen beinhalten. Hingegen sind geschlechtsneutral formulierte Ausschreibungen vermutlich auch eher altersneutral verfasst. Grafik 7 stellt den jeweiligen Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen nach dem gesuchten Geschlecht über die drei analysierten Zeitperioden dar.

Grafik 8: Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen nach Geschlecht



Suchen Unternehmen spezifisch nach Frauen, erwähnen sie insgesamt öfters eine Altersobergrenze, als wenn sie keine Vorstellung über das Geschlecht äussern oder nur Männer ansprechen. Richten sie die Ausschreibung ausschliesslich an Männer, fügen sie aber ebenfalls öfter eine Altersbeschränkung hinzu als bei geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen. Ein Beispiel für geschlechterspezifische Altersgrenzen könnten z.B. Vakanzen für Verkäuferinnen darstellen. Hier suchen Unternehmen wahrscheinlich häufiger nach jüngeren Frauen. Vermutlich nehmen sie an, dass diese ihre Produkte besser repräsentieren. Die Resultate zeigen jedoch einen Wandel über die letzten zehn Jahre. Bis zum Jahr 2012 waren noch in etwa ein Drittel der Ausschreibungen, die sich an Frauen wenden, Altersgrenzen erwähnt. Danach, zwischen 2013 und 2015, sank dieser Anteil stark ab und lag dann nur noch knapp über jenem der explizit an Männer gerichteten Ausschreibungen. Weiter könnte dies darauf hindeuten, dass Betriebe zunehmend zurückhaltender damit werden, Persönlichkeitsmerkmale in Stellenausschreibungen zu erwähnen.

Insgesamt zeigen die Analysen zum Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen für verschiedene Stellenkategorien, dass die Betriebe in der Schweiz differenzieren, bei welchen Stellen sie Altersgrenzen in Inseraten verwenden. Je schwieriger es für sie ist, geeignete Personen zu rekrutieren, desto eher berücksichtigen sie auch ältere Arbeitnehmende.

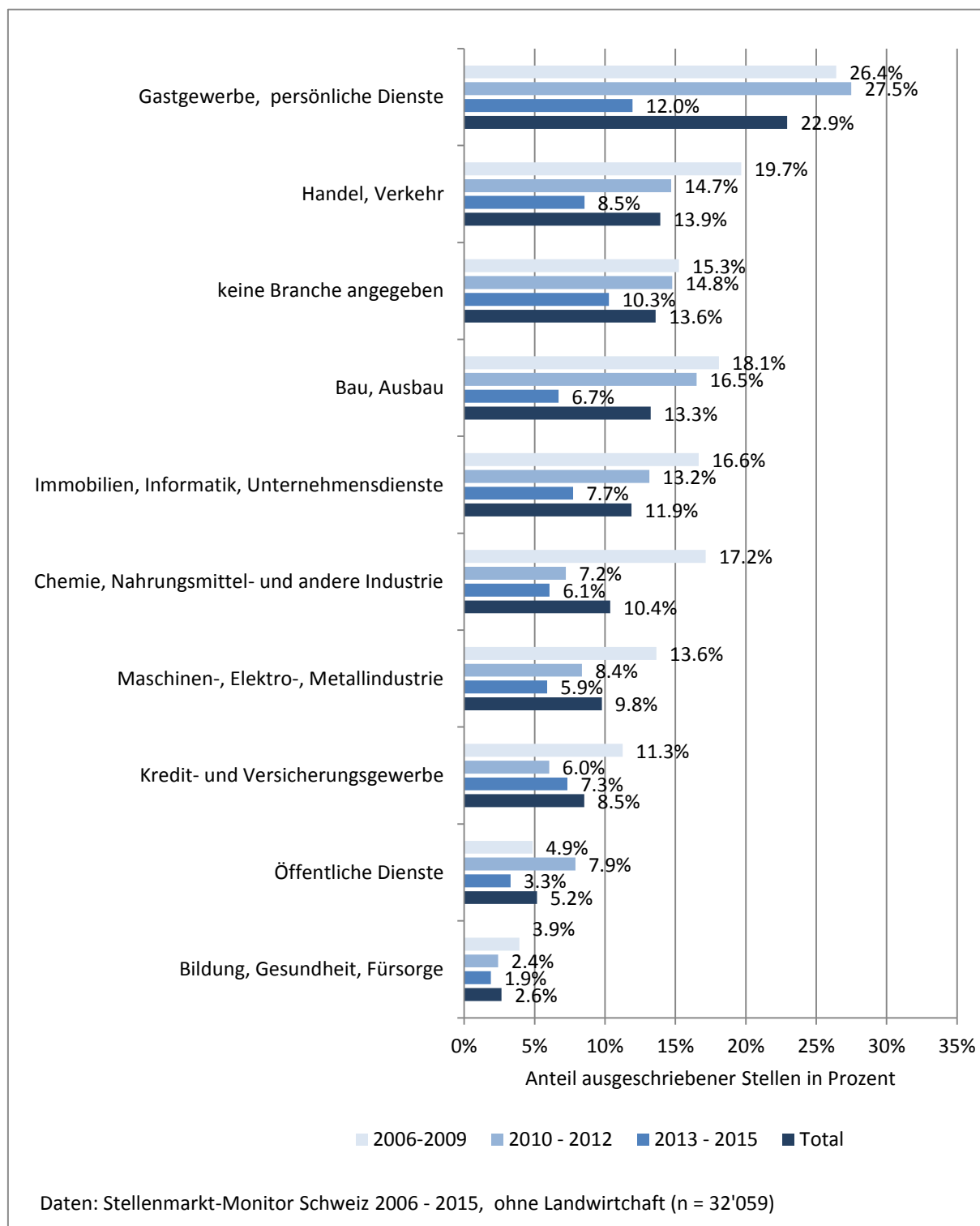
4.2. Welche Betriebe erwähnen in Stellenausschreibungen ein Maximalalter?

Da sich die Anforderungsprofile hinsichtlich Alter, Qualifikation und weiteren Merkmalen zwischen Betrieben bestimmter Branchen, Grössen oder Regionen unterscheiden oder zumindest unterschiedlich stark in der Rekrutierungsstrategie niederschlagen dürften, betrachten wir im Folgenden welche Unternehmen eher Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen festlegen und welche eher darauf verzichten.

Branche

Die Branche des suchenden Betriebs dürfte bei der Stellenausschreibung eine wichtige Rolle spielen, da sich informelle Konventionen und Routinen, die auch das Rekrutierungsverhalten bezüglich älterer Arbeitnehmender umfassen, zwischen Branchen stark unterscheiden. Zudem beeinflussen wohl auch die jeweils branchentypischen Tätigkeiten die Häufigkeit, mit welcher Betriebe Altersobergrenzen in Stelleninserate schreiben. Grafik 5 zeigt den jeweiligen Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen pro Branche während den drei beobachteten Zeitperioden und über die gesamte Zeitspanne.

Grafik 9: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen nach Branche



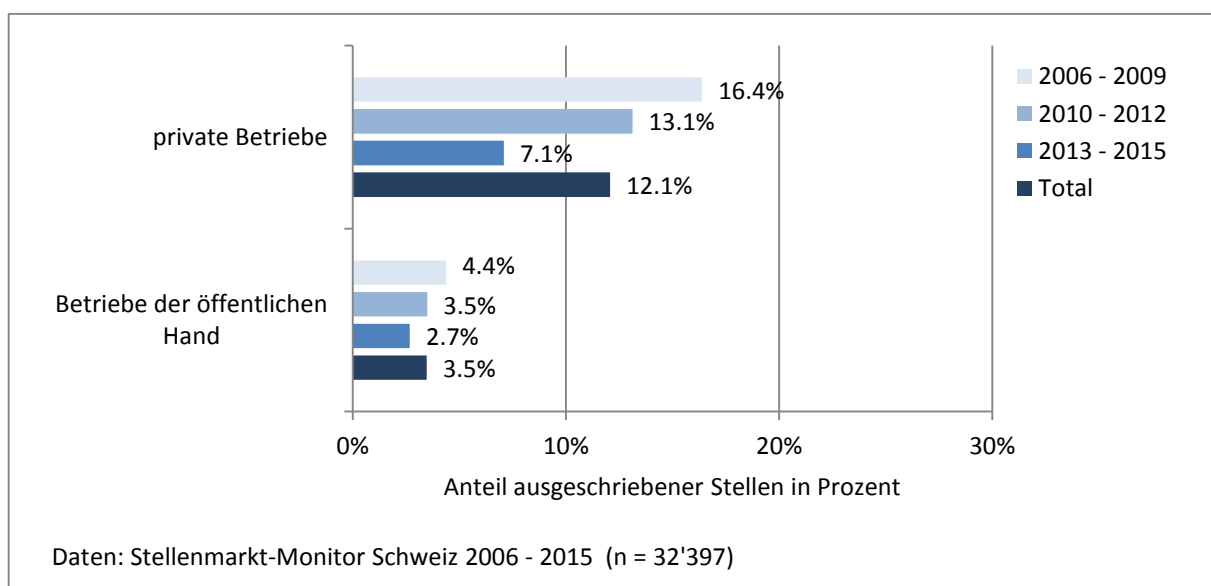
Die Ergebnisse verdeutlichen die grossen Unterschiede zwischen den Branchen in der Praxis der Stellenausschreibung. Ausschreibungen mit Altersobergrenzen sind bei Betrieben des *Gastgewerbes und der persönlichen Dienstleistungen* besonders verbreitet. Es handelt sich hier mehrheitlich um Kleinbetriebe ohne spezialisierte Personalabteilung, die Mitarbeitende für körperlich anstrengende Arbeiten mit

viel Kundenkontakt suchen. Auch erfordern viele der von ihnen ausgeschriebenen Stellen wenig fachspezifische Qualifikationen. Von all diesen Faktoren ist zu erwarten, dass sie den Anteil der Ausschreibungen mit Altersgrenzen erhöhen. Es kann jedoch festgestellt werden, dass sich in der letzten betrachteten Zeitperiode zwischen 2013 und 2015 der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in dieser Branche stark reduziert hat und nur noch leicht überdurchschnittlich ist. Weiter wird aus Grafik 9 ersichtlich, dass in den Branchen *Handel und Verkehr*, *Bau und Ausbau*, sowie *Immobilien*, *Informatik und Unternehmensdienstleistungen* etwas häufiger Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen einfließen als im Durchschnitt aller Branchen. Jedoch sinkt auch hier der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen ab 2013 auf den Durchschnitt. Auch in jenen Stelleninseraten die aufgrund der knappen Textangaben *keiner Branche* zugeordnet werden können, werden häufig Altersgrenzen erwähnt. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass die ausschreibenden Betriebe (vermutlich aus Kostengründen) auf die Bekanntgabe essentieller Informationen über sich selbst verzichten, das gewünschte Alter aber in die Ausschreibung integrieren. Weiter schliessen Unternehmen der *Industrie*, sowie des *Kredit- und Versicherungsgewerbes* ältere Stellensuchende unterdurchschnittlich oft von einer Bewerbung aus. Während aber in allen anderen Branchen in der letzten beobachteten Zeitperiode der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen gesunken ist, kann dieser abnehmende Trend im Kredit- und Versicherungsgewerbe nicht beobachtet werden. Sehr selten schränken Betriebe der *öffentlichen Dienste*, sowie der *Bildung*, *Gesundheit* und der *Fürsorge* ihre Stellen mit Altersangaben in den Inseraten ein. Einerseits kann dies wohl auf die Tätigkeiten zurückgeführt werden, die in diesen Branchen häufig ausgeführt werden. Andererseits dürfte in diesen Branchen aber auch bewusst auf Alters einschränkungen verzichtet werden, da diese Betriebe in der Öffentlichkeit häufig stark wahrgenommen werden und entsprechend exponiert sind.

Private und öffentliche Betriebe

Die Resultate zur Verbreitung von Altersgrenzen in Stellenausschreibungen in den verschiedenen Branchen lassen vermuten, dass Betriebe der öffentlichen Hand seltener Altersobergrenzen erwähnen als private Betriebe. Betriebe der öffentlichen Hand sind wohl eher auf die Thematik sensibilisiert. Teilweise dürften sie deshalb sogar interne Vorgaben dazu verpflichtet, keine persönlichen Merkmale in Stellenausschreibungen zu erwähnen. In der folgenden Abbildung (Grafik 10) ist dargestellt, wie hoch der Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen in privaten und öffentlichen Betrieben ist.

Grafik10: Anteil der Stelleninserate mit Altersobergrenzen von privaten und öffentlichen Betrieben

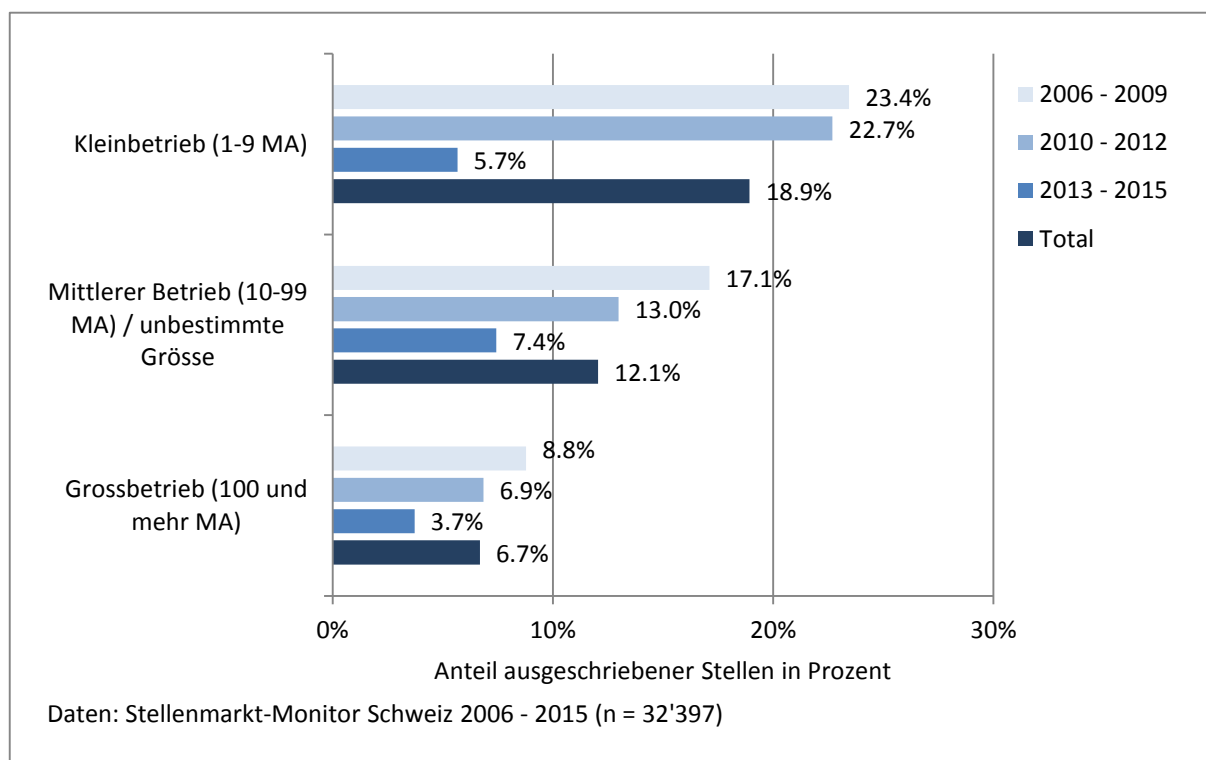


Unsere Erwartungen bestätigen sich. Private Betriebe schliessen in gut 12 Prozent der Stellenausschreibungen ältere Stellensuchende von einer Bewerbung aus, während dies nur gut 3 Prozent der Betriebe der öffentlichen Hand tun. Allerdings nimmt der Anteil der Ausschreibungen mit Altersgrenzen bei den privaten Betrieben über die drei beobachteten Zeitperioden schneller ab, was darauf hindeutet, dass auch sie in jüngster Zeit versuchten, ältere Stellensuchende nicht bereits im ersten Rekrutierungsschritt auszugrenzen.

Betriebsgrösse

Die Betriebsgrösse bestimmt meist darüber, wie institutionalisiert und professionalisiert die Personalrekrutierung ist. Grössere Betriebe dürften daher stärker dafür sensibilisiert sein, dass ältere Arbeitnehmende eine wichtige Fachkräftenressource darstellen. Zudem sind in grossen Betrieben verhältnismässig viele Stellen mit hohen Qualifikationsanforderungen angesiedelt, für die eher selten Altersobergrenzen gesetzt werden. Entsprechend dürften grössere Betriebe weniger Altersanforderungen in Stellenausschreibungen platzieren als kleinere. Grafik 11 zeigt den Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen nach Betriebsgrösse.

Grafik 11: Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen nach Betriebsgrösse

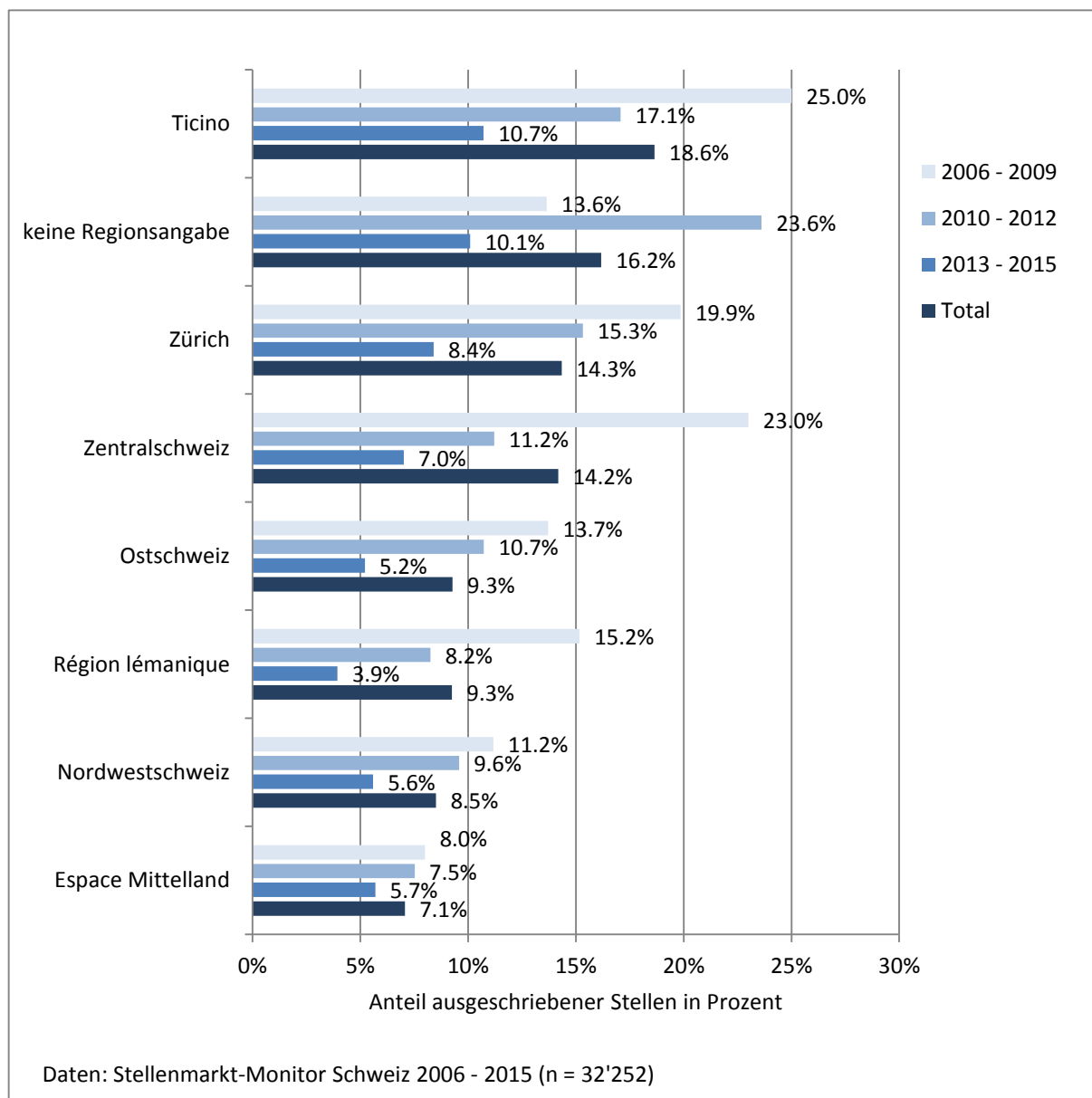


Die Betriebsgrösse erweist sich als wichtiges Merkmal dafür, ob Stellenausschreibungen Altersobergrenzen beinhalten. Je grösser der ausschreibende Betrieb ist, umso seltener wird ein Maximalalter erwähnt. Während Kleinbetriebe für etwa jede fünfte Stelle Altersbeschränkungen machen, tun dies mittelgrosse Betriebe bei etwa jeder achten Vakanz und Grossbetriebe nur bei knapp 7 Prozent der offenen Stellen. Weiter haben Betriebe aller Grössen über die beobachteten Zeitperioden hinweg in einem zunehmend kleineren Anteil ihrer Stellenausschreibungen Altersobergrenzen erwähnt. Betriebe aller Grössen reagieren also auf die stärkere Arbeitsmarktanspannung in den betroffenen Jahren oder stützen sich immer seltener auf stereotype Annahmen bezüglich des Alters.

Region

Die Region, in welcher ein Betrieb angesiedelt ist, dürfte ein weiterer Einflussfaktor auf die Strategie der Personalsuche sein. Denn die Branchenstruktur unterscheidet sich von Region zu Region. Grafik 12 zeigt, wie hoch der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in einzelnen Grossregionen der Schweiz in den letzten zehn Jahren und darin in einzelnen Zeitperioden ist.

Grafik 12: Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen nach Grossregion



Die Grossregion bestimmt gemäss unseren Ergebnissen mit, wie häufig Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen vorkommen. Es fällt auf, dass dieser Anteil im *Tessin* besonders hoch ist und trotz Abnahme über die Zeitperioden hinweg überdurchschnittlich bleibt. Dafür gibt es vermutlich mehrere Gründe: Erstens ist die Arbeitslosigkeit im *Tessin* besonders hoch, weshalb Unternehmen bei der Personalrekrutierung vermehrt Anforderungen an die Stellensuchenden stellen können. Zweitens dürfte die Wirtschaftsstruktur eine Rolle spielen. Stellen, bei denen keine Region angegeben wurde, die in Heim-

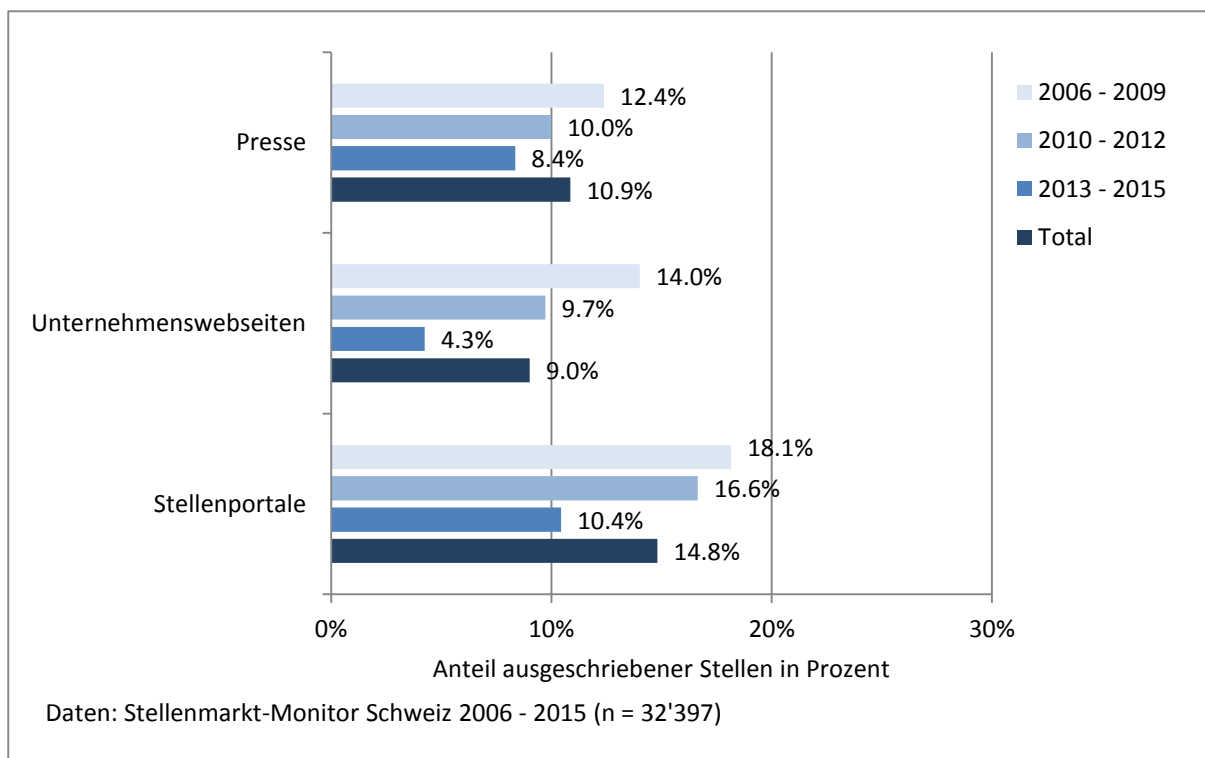
arbeit oder als schweizweite „Scheinselbständigkeit“ ausgeführt werden, richten sich ebenfalls überdurchschnittlich häufig nur an jüngere Arbeitnehmende. Auch in der Region *Zürich* und in der *Innerschweiz* sind Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen verbreitet. In Zürich dürften die stark vertretenen Unternehmensdienstleistungen ausschlaggebend sein. In der Innerschweiz erhöhen wohl Vakanzen im Handel den Anteil der Ausschreibungen mit Altersobergrenzen. Alle restlichen Regionen, *Ostschweiz*, *Region Lemanique*, *Nordwestschweiz* und *Espace Mittelland* liegen beim oder leicht unter dem Durchschnitt. Es zeigt sich also, dass zwischen der französisch- und der deutschsprachigen Schweiz kaum Unterschiede bezüglich Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen bestehen. Im Espace Mittelland dürften die vielen Vakanzen in Betrieben der öffentlichen Hand für den tiefen Anteil sorgen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse dieses Kapitels, dass nicht nur Stellenmerkmale, sondern auch Betriebsmerkmale über die Verbreitung von Altersobergrenzen in Stelleninseraten bestimmen. Branchen- oder regionsspezifische Suchpraktiken scheinen beispielsweise Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen eher zu begünstigen oder zu verhindern.

4.3. In welchen Ausschreibungsmedien sind Altersobergrenzen häufig anzutreffen?

Stellenausschreibungen sind in verschiedenen Medien zu finden. Fast alle ausgeschriebenen Stellen erscheinen entweder auf der firmeneigenen Webseite, in Online-Stellenportalen und/oder in der Presse. Betriebe wählen den Ausschreibungskanal je nach Eigenschaften der offenen Stelle und der gesuchten Person, sowie nach ihren finanziellen Möglichkeiten. Auf Firmen-Webseiten ist vermutlich die grösste Vielfalt an Stellenausschreibungen zu finden, da dieser Kanal kostengünstig ist und gezielt am Unternehmen interessierte Personen anspricht. Auf Online-Stellenportalen sind dagegen besonders viele Inserate von kleineren Betrieben ohne eigene Webseite und von Stellen-Vermittlern geschaltet. Hier dürfte eher ein höherer Anteil der Stelleninserate Altersangaben beinhalten. In der Presse erscheint heute nur noch ein bestimmtes Segment von Stelleninseraten, die entweder für die Unternehmen sehr bedeutend sind und deren Ausschreibung sie möglichst weit streuen möchten, oder die einfache Hilfsarbeiten in lokalen Kleinbetrieben betreffen. Es kann deshalb keine konkrete Erwartung über den Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen in der Presse formuliert werden. Grafik 13 stellt die Verbreitung von Altersobergrenzen in den drei beschriebenen Ausschreibungsmedien dar.

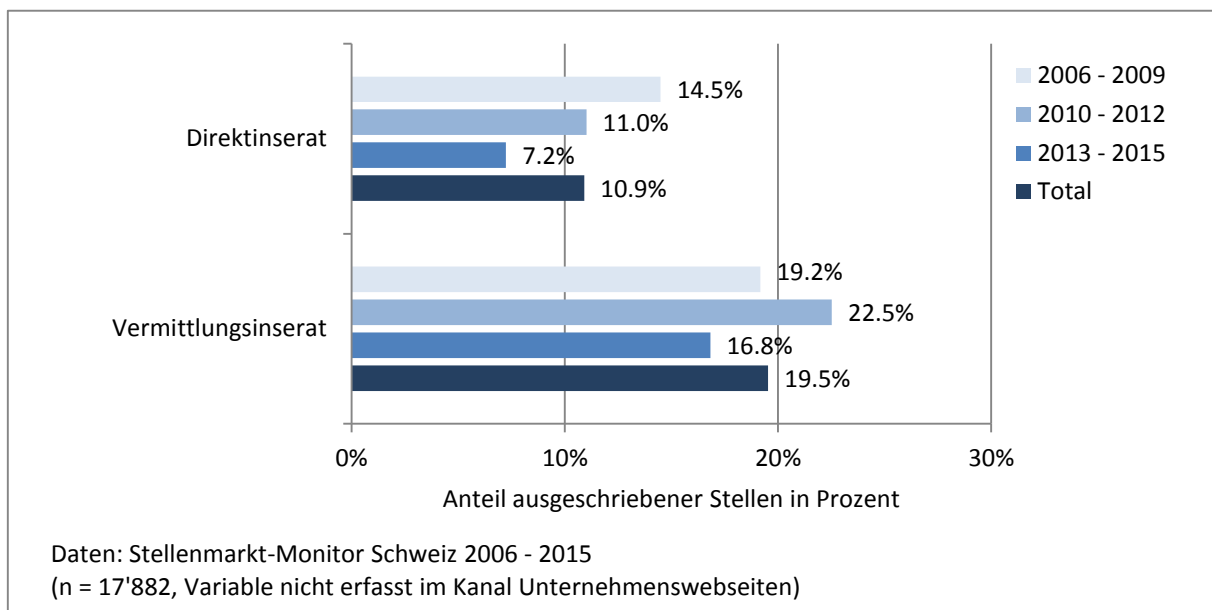
Grafik 13: Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen nach Ausschreibungskanal



Die Resultate in Grafik 13 bestätigen, dass in Ausschreibungen in *Online-Stellenportalen* häufiger Altersobergrenzen vorkommen als in Ausschreibungen in der Presse oder auf den firmeneigenen Webseiten. Dies nicht nur im Gesamt der letzten zehn Jahre, sondern auch für die einzelnen beobachteten Zeitperioden. Wie wir oben argumentiert haben, sind wahrscheinlich vor allem kleinere Betriebe ohne eigene Webseite und spezialisierte Stellen-Vermittler für dieses Ergebnis verantwortlich. Der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen ist in der *Presse* leicht höher als auf den Unternehmenswebseiten. Allerdings sind dafür vor allem die neueren Zeitperioden verantwortlich; zwischen 2006 und 2009 war der Anteil der Ausschreibungen mit Altersobergrenzen auf den Unternehmenswebseiten noch höher als in der Presse. Auf den *Unternehmenswebseiten* ist nämlich über die drei Zeitperioden hinweg ein starker Rückgang erkennbar. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass viele grössere Betriebe, die ihre Stellen häufig auf der eigenen Internetseite ausschreiben, stärker auf die Thematik ältere Arbeitnehmende sensibilisiert sind. In der Presse fällt der Rückgang geringer aus. Vermutlich sind dafür Inserate in den lokalen Pressetiteln für Stellen mit geringen Qualifikationsanforderungen verantwortlich, in denen die ausschreibenden Betriebe nach wie vor häufig Altersobergrenzen vorgeben.

In diesem Abschnitt soll ergänzend betrachtet werden, ob Stellen-Vermittler in ihren Ausschreibungen häufiger Altersobergrenzen setzen als Unternehmen, die ihre Vakanzen direkt ausschreiben. Folgende Grafik 14 illustriert den jeweiligen Anteil der Stellenausschreibung mit maximalen Altersangaben.

Grafik 14: Anteil der Stelleninsetrate mit Altersobergrenzen von Vermittlern



Es zeigt sich, dass in Vermittlungsinseraten häufiger Altersobergrenzen vorkommen als in Direktinseraten. Neben dem höheren Total ist auch der jeweilige Anteil in den einzelnen Zeitperioden höher. Insbesondere scheinen Stellenvermittler auch in den letzten Jahren kaum häufiger auf Altersobergrenzen zu verzichten. Stellenvermittler sind hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von älteren Stellensuchenden möglicherweise weniger sensibilisiert. Zudem erscheinen die personalsuchenden Unternehmen in den Vermittlungsinseraten meist anonym, weshalb sie keinen Imageschaden fürchten müssen, wenn sie Altersobergrenzen setzen. Der hohe Anteil der Ausschreibungen mit Alterslimiten in Online-Jobportalen kommt also auch durch die Vermittlungsinsetrate zustande.

5. Schlussfolgerungen

Die Analyse der Entwicklung und Verbreitung von Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen erlaubt uns zu erkennen, wie häufig und in welchen Bereichen des Arbeitsmarkts Altersgrenzen in Stelleninseraten bei der Personalsuche eingesetzt werden. Der Anteil Stelleninsetrate mit expliziten Altersgrenzen war über die Gesamtperiode (2006 – 2015) mit rund 11 Prozent relativ tief. Zudem hat sich gezeigt, dass in den letzten zehn Jahren Altersangaben in Stelleninseraten seltener geworden sind. Im Jahr 2015 lag der Anteil an Inseraten mit Altersgrenzen noch bei rund 6 Prozent, während er 2006 mit über 16 Prozent deutlich höher war. Vor allem in Zeiten grossen Personalmangels scheinen Betriebe eher Bewerbungen älterer Stellensuchender zu akzeptieren und berücksichtigen diese dann vermutlich auch stärker bei der Stellenbesetzung. Für die Zukunft, in welcher u.a. aufgrund des demografischen Wandels ein akzentuierter Fachkräftemangel erwartet wird, dürften ältere Personen also zunehmend bessere Erwerbschancen haben.

Weiter haben die Analysen aber zur Einsicht geführt, dass Unternehmen wohl auch aufgrund des viel diskutierten Fachkräftemangels die Thematik ältere Arbeitnehmende zunehmend sensibler handhaben. Es ist ihnen vermutlich klar, dass ältere Arbeitnehmende wichtige Fachkräfte sind, die nicht von einer Bewerbung ausgeschlossen werden können, ohne dass dies negative Folgen hat. Inwiefern sich die Arbeitsmarktchancen älterer Stellensuchende durch einen geringen Anteil der Stellenausschreibungen

mit Altersobergrenzen tatsächlich verbessern, konnte hier nicht gezeigt werden. Allerdings kann angenommen werden, dass ältere Stellensuchende auch in der zweiten Selektionsphase, wenn Unternehmen zwischen den Bewerbenden aussuchen, eher berücksichtigt werden, da sie die Chance hatten ihre Eignung für die Vakanz darzustellen. Zudem ist ein geringerer Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen wohl Ausdruck eines Umdenkens zugunsten älterer Arbeitnehmender. Möglicherweise haben sich gesellschaftlich verankerte Stereotypen abgeschwächt, wonach ältere Personen weniger produktiv seien. Auch dies dürfte die Bewerbungschancen älterer Stellensuchender positiv beeinflussen.

Die Arbeitsmarktanspannung hat auch für den Anteil der Stellenausschreibungen in den einzelnen Arbeitsmarktbereichen eine hohe Bedeutung. Je schwieriger es für die Unternehmen ist, eine Vakanz angemessen zu besetzen, desto seltener limitieren sie das Alter der Bewerbenden. Gleichzeitig sind Altersobergrenzen in Stellenausschreibungen auch stark mit den auszuführenden Tätigkeiten, den qualifikatorischen Anforderungen und den betrieblichen Merkmalen verbunden. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitsmarktbereichen sind teilweise gross. Jedoch konnten wir auch beobachten, dass über die Jahre eine gewisse Angleichung stattgefunden hat, da der Anteil der Stellenausschreibungen mit Altersobergrenzen vor allem in jenen Bereichen stark abgenommen hat, in denen er zwischen 2006 und 2009 noch besonders hoch war. Insgesamt lässt sich dennoch feststellen, dass ältere Stellensuchende trotz langjähriger Berufserfahrung und meist diverser spezifischer Qualifikationen bei einem gewissen wenn auch geringen Teil der Stellenausschreibungen bereits im Vorherein von einer Bewerbung ausgeschlossen werden. Die vorliegenden Analysen fokussieren auf explizite Altersangaben in Stellenausschreibungen. Zusätzlich lassen die ausschreibenden Betriebe oft auch implizite Altersanforderungen in die Inseratetexte einfließen, mit denen sie älteren Stellensuchenden bewusst oder unbewusst signalisieren, dass ihre Bewerbung nicht erwünscht ist. Zum Beispiel wird oft das Team als «jung und dynamisch» beschrieben, in das eine ältere Person dann nicht passen würde. Oder es wird verlangt, dass die gesuchte Person erst vor kurzem ihre Ausbildung abgeschlossen haben soll. Ob – bspw. aus Gründen der sozialen Erwünschtheit - an Stelle von expliziten tatsächlich in Stelleninseraten vermehrt implizite Anspielungen auf das Alter eingesetzt werden, ist allerdings für die Schweiz bislang nicht untersucht worden.

Literatur

Baumann, Isabelle und Daniel Oesch, 2013: Massenentlassungen in der Schweiz: Ein Problem vor allem für ältere Arbeitnehmende. Die Volkswirtschaft 10, S. 50-53.

BFS, 2003: Handbuch zur Berufsdatenbank. Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.

Trageser, Judith, Stefan Hammer und Juliane Fliedner, 2012: Altersrücktritt im Kontext der demographischen Entwicklung. Forschungsbericht Nr.11/12. Bern, BSV.

Wunsch, Conny; Manuel Buchmann und Stefanie Wedel, 2014: Arbeits- und Fachkräftebedarf in der Schweiz bis 2060. Basel, Universität Basel.